

Bemanning i kristider

av Kristina Ahlström*

I denna artikel presenterar advokaten och arbetsrättsspecialisten Kristina Ahlström vad som kan bli aktuellt vid bemanning i kristider som när en virus-pandemi pågår. I artikeln beskrivs vad som gäller allmänt för arbetsledning samt några exempel på kollektivavtal och samarbeten som aktualiserats under mars–april 2020. Artikeln avslutas med personliga kommentarer och en referensförteckning. – Denna text är uppdaterad per den 29 april 2020.

1. Corona våren 2020

1.1 Sverige

Den dag jag hörde om den första inställda aktiviteten med anledning av coronavirusets spridning i Sverige var måndagen den 9 mars 2020. Sedan hände det mycket. Förbud för allmänna sammankomster med fler än 500 deltagare och UD:s avrådan från att resa utomlands var bland de mest ingripande åtgärderna som vidtogs den veckan.

Sedan dess har det hänt mycket sorgligt i Sverige och världen. Många har blivit svårt sjuka och många har avlidit. Ekonomiska prognoser pekar mot en djup lågkonjunktur med stor arbetslöshet. Begränsningar av våra liv har ökat. Förbud för allmänna sammankomster med fler än 50 deltagare, uppmaning att inte resa bort under vårens helger, uppmaning till äldre att undvika sociala kontakter och förbud att besöka

* Kristina Ahlström driver egen advokatverksamhet genom Ahlström Advokatbyrå, se www.ahlstromadvokat.se. Hon har tidigare varit anställd vid flera statliga myndigheter, bland annat Skatteverket och Regeringskansliet samt inom högskolesektorn. Hon har skrivit flera böcker.

äldreboenden är några exempel. Dessa begränsningar ter sig rimliga i den rådande situationen samtidigt som det är ofattbart.

Det sker också sådant som är positivt. Företag och enskilda personer ställer om och hjälper till. Till exempel personal inom flygbranschen som hjälper till inom sjukvården, restauranganställda som börjar arbeta i livsmedelsbutiker och företag som ändrar sin produktion och börjar tillverka materiel till sjukvården.

Hur påverkas arbetsrättsliga frågor och vad gäller i detta extrema läge? Arbetsledningsbeslut gäller som tidigare och en del kollektivavtal träder i kraft med särskilda regler i kristider. Nedan följer en kort genomgång av regler om arbetsledningsbeslut och vilka åtgärder som vidtagits inom vissa områden. Med tanke på hur snabbt läget har förändrats hittills och bedömningen att virusspridningen kommer att fortsätta en tid framöver innebär det att vissa delar av denna artikel kan bli överspelade eller inte gälla längre vid publiceringen av artikeln.

1.2 Författningar

1.2.1 Smittskydd

I denna situation gäller att särskilt beakta vad som följer av smittskyddslagen. Folkhälsomyndigheten ansvarar för samordning av smittskyddet på nationell nivå. Varje region ansvarar för att behövliga smittskyddsåtgärder vidtas inom regionens område, i den utsträckning annat inte följer av smittskyddslagen. I varje region ska det finnas en smittskyddsläkare.¹

Enligt smittskyddslagen ska dessutom var och en genom uppmärksamhet och rimliga försiktighetsåtgärder medverka till att förhindra spridningen av smittsamma sjukdomar. Den som vet eller har anledning att misstänka att hen bär på en smittsam sjukdom är skyldig att vidta de åtgärder som krävs för att skydda andra mot smittrisk.²

Detta innebär skyldigheter för både arbetsgivare och arbetstagare.

1.2.2 Arbetstidslag

Regler för att beordra *mertid* och *overtid* finns i arbetstidslagen och kan även finnas i kollektivavtal. Utöver dessa finns en möjlighet för en arbetsgivare att beordra mer övertid i vissa fall, så kallad *nödfallsövertid*, vilket framgår av följande bestämmelse.

¹ 1 kap. 7–9 §§ och 6 kap. smittskyddslagen (2004:168).

² 2 kap. 1 och 2 §§ smittskyddslagen (2004:168).

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.³

Förutsättningen är således att det gäller händelser som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Exempelvis översvämningar, eldsvådor, ras, epidemier och maskinhaverier.⁴ Således bör nödfallsövertid kunna bli aktuellt för situationer som påverkas av pandemin med viruset som orsakar sjukdomen covid-19.

1.3 Kollektivavtal

Inom vissa branscher finns särskilda kollektivavtal som kan aktiveras i krisläge. Exempelvis finns för kommuner och regioner ett särskilt kollektivavtal som kan aktiveras i kriser. Innan detta *Krislägesavtalet*⁵ kan aktiveras krävs att de möjligheter som finns i befintliga kollektivavtal har uttömts, exempelvis omfördelning av personal inom ett avtalsområde, att medarbetaren från andra avtalsområden får vikarier där behoven är som störst, timvikarier eller att hyra in personal från bemanningsföretag. En särskild förhandlingsordning gäller för tvister som rör avtalet och för tvister som rör arbetstagare för vilka Krislägesavtalet har tillämpats.

Sveriges kommuner och regioner, förkortat SKR, och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation – har den 3 april 2020 aktiverat Krislägesavtalet i Region Stockholms intensivvårdsverksamhet. Avtalet aktiverades med omedelbar verkan.

³ 9 § arbetstidslagen (1982:673).

⁴ Hans Blyme, arbetstidslagen (1982:673) 9 §, Karnov (JUNO) (besökt 2020-04-29).

⁵ Förhandlingsprotokoll 2019-06-28, Överenskommelse om Krislägesavtal. Bilaga 1: Bestämmelser för arbetstagare som anställs särskilt i samband med krisläge, bilaga 2: Bestämmelser i samband med krisläge för arbetstagare anställd på HÖK/ÖLA, bilaga 3: Förhandlingsordning.

Avtalet reglerar medarbetarnas anställningsvillkor och ersättningar vid en krissituation, exempelvis högre timersättning med 120 % av lönen per timme och 150 % av lönen per timme vid särskild nödfallsövertid.

Av avtalet följer uttryckligen att det är arbetsgivaren som meddelar när arbetet ska utföras. Arbetet kan utföras såväl vardag som söndag och/eller helgdag samt dag och natt. Ändringar kan förekomma med kort varsel. Någon förhandlingsskyldighet enligt 11, 12 och 14 §§ medbestämmandelagen, förkortad MBL, föreligger inte.

En arbetstagare är enligt avtalet skyldig att utföra de arbetsuppgifter som anvisas i den omfattning som händelsen kräver.⁶ Enligt avtalet kan även arbetstagare i vissa fall tas ur arbetet eller stängas av. Vidare kan arbetsgivare meddela arbetstagare förbud att arbeta för att förhindra spridning av smitta. Se 12 § bilaga 1. Inte heller i dessa frågor gäller 11, 12 eller 14 § MBL.

1.4 Tjänstledighet

En arbetsgivare har möjlighet att ge anställda tjänstledighet i större utsträckning än vad dessa annars har rätt till. En del arbetsgivare betalar även grundlön under tiden som personen i fråga är tjänstledig.

LKAB⁷ meddelade den 7 april 2020 att de med anledning av coronakrisen erbjuder anställda tjänstledighet med bibehållen lön för arbete inom vården. Kompetenser som framför allt efterfrågas är utbildad personal som undersköterskor, sjuksköterskor, ambulanssjukvårdare samt medicinska administratörer. LKAB uppmanar anställda som är vårdutbildade och vill göra en insats att prata med sin chef som gör en bedömning om detta är möjligt. Under tjänstledigheten behåller den anställda både sin grundlön och övriga tillägg och förmåner som finns i anställningsavtalet. Regionen kommer att ersätta medarbetarna för exempelvis obekvämt arbetstid, jour, beredskap och andra övertidsformer.⁸

⁶ 3 § bilaga 1 och 2 § bilaga 2 Krislägesavtalet.

⁷ Luossavaara-Kiirunavaara AB (publ) förkortas LKAB och är en internationell högteknologisk gruv- och mineralkoncern som bryter och förädlar Norrbottens unika järnmalm för den globala stålmarknaden. Bolaget ägs till 100 procent av svenska staten.

⁸ Se www.lkab.com/sv/nyhetsrum/nyheter/lkab-erbjuder-tjanstledigt-for-jobb-inom-varden/.

Inkassobolaget Intrum Sverige beslutade den 20 april 2020 att erbjuda anställda som vill hjälpa till i vården eller i andra samhällsviktiga verksamheter att få tjänstledigt under rådande coronakris.⁹ Under tjänstledigheten kommer den anställda att behålla villkor och lön.¹⁰

1.5 Överenskommelse om lagtolkning

För att möjliggöra för anställda inom viss privat verksamhet att under krisen arbeta inom sjukvården har parter på arbetsmarknaden kommit överens om hur de ser på tolkningen av vissa särskilda bestämmelser i lag. Läkare och fysioterapeuter som är verksamma enligt den nationella taxan kan stötta regioner i den aktuella situationen med covid-19 patienter. Grunden för detta är en överenskommelse om inlåning av vårdpersonal. SKR, Fysioterapeuterna och Sveriges läkarförbund har tagit fram en vägledning om hur en region kan låna in läkare och fysioterapeuter enligt taxelagstiftningen. Det kan handla om tillfälliga anställningar eller uppdragstagande. När pandemin är över kan läkarna och fysioterapeuterna fortsätta sin verksamhet som tidigare.¹¹

Parterna i överenskommelsen konstaterar att det i den rådande situationen är nödvändigt för samhället och hälso- och sjukvården att ställa om resurser och personal för att hantera krisen. Lagarna om läkarvårdsersättning och ersättning för fysioterapi¹² bör enligt parterna kunna tolkas som att begreppet *annat liknande skäl* i respektive lags 8 § inkluderar nuvarande situation. Enligt parterna bör uttalanden i förarbetena till lagarna kunna tolkas som att det är möjligt med ett inlån om man samtidigt tar bort möjligheten till läkarvårdsersättning eller ersättning för fysioterapi.

Parterna är överens om att en regions inlån bygger på ömsesidig frivillighet och anger vad en överenskommelse om tillfälligt inlån bör

⁹ *Tjänstledighet för anställda att hjälpa till i samhällsviktiga funktioner*, 2020-04-20, Intrum.se.

¹⁰ Sara Johansson, *Intrum erbjuder anställda betald tjänstledighet för jobb inom vården*, 2020-04-23, Dagens Juridik.

¹¹ SKR, Sveriges läkarförbund och Fysioterapeuterna, *Vägledning angående möjligheten för läkare och fysioterapeuter verksamma enligt den så kallade nationella taxan till tillfällig anställning eller uppdragstagande i en region med anledning av covid-19 epidemin*, 2020-04-05.

¹² Lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning och lagen (1993:1652) om ersättning för fysioterapi.

reglera. I de fall en läkare eller fysioterapeut anställs av regionen tillämpas regionens anställningsvillkor fullt ut vilket innebär risk att förlora i tjänstepensionshänseende. För att undvika en sådan situation rekommenderar SKR regionerna att tillämpa kollektivavtalet AKAP-KL¹³ i de fall personal anställs under en tidsbegränsad period för att arbeta heltid för regionen i samband med pandemin.

1.6 Branschöverskridande samarbeten

Överenskommelser har träffats lokalt om att företag som har tappat försäljning kan låna ut personal till företag som har mer att göra än vanligt eller som har många frånvarande på grund av sjukskrivning eller för att de befinner sig i karantän. Till exempel har hotell och restauranger lånat ut personal till livsmedelsbutiker.

När flygbolaget SAS permitterade 90 % av personalen på grund av effekter från coronaviruset startades Beredskapslyftet. Bakom arbetet finns Novaregruppen och Marianne och Marcus Wallenbergs Stiftelse. Beredskapslyftet beskrivs som *en kostnadsfri koordinerad resurspool, ett verktyg för att samla in tillfälligt tillgängliga personer som kan utgöra en resurs för sjukvården, initialt i Stockholmsområdet*.

Idén bakom Beredskapslyftet bygger på att SAS har tillfälligt permitterat kabinpersonal med viss sjukvårdskunskap samtidigt som sjukvården har stora och växande personalutmaningar i och med coronakrisen. Sophiahemmets Högskola skapade en intensivutbildning för den permitterade personalen. Erbjudandet gick sedan ut till SAS kabinpersonal där 300 medarbetare anmälde sitt intresse inom några dagar.¹⁴

Arbeten som kan bli aktuella inom Beredskapslyftet är alla roller som inte kräver en yrkeslegitimation. Det kan vara för att utföra uppgifter som hjälp med städning, transporter, ge information och hjälpa till med administrativa uppgifter och i kök. Den nye arbetsgivare betalar lön enligt tillämpligt kollektivavtal för servicebiträden eller liknande tjänster och de förmåner som följer av företagets riktlinjer. Omfattning av anställningen får diskuteras med respektive individ.

¹³ AKAP-KL är en förkortning av *Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension* och är ett kollektivavtal träffat mellan Sveriges kommuner och landsting samt Arbetsgivarförbundet Pacta och arbetstagarorganisationerna för kommun- och regionanställda.

¹⁴ www.beredskapslyftet.se.

För att täcka tillfälliga behov med anledning av coronakrisen kan den mest flexibla formen för anställning vara ett avtal om timanställning, förutsatt att det är tillåtet enligt företagets kollektivavtal. Ett sådant avtal innebär att varken personen eller arbetsgivaren förbinder sig under några längre perioder vilket är att föredra eftersom personen i fråga förr eller senare med största sannolikhet ska återgå till sitt ordinarie arbete.

Beredskapslyftet har hittills startat inom tre områden: Omsorg, skola och skog.

1.7 Utlån av personal inom staten

1.7.1 Allmänt

Enligt Arbetsgivarverkets chefsjurist Hedda Mann bör tolkningen av vad som ryms inom arbetstagarens arbetsskyldighet kunna vara extensiv i nuläget, så länge arbetstagaren har kvalifikationer för arbetet och förändringen är tillfällig. Enligt Hedda Mann är det även möjligt att under vissa förutsättningar arbetsleda medarbetare till en annan myndighet, även mot medarbetarens vilja.

Generellt gäller för att arbetsleda befintlig personal eller låna ut medarbetare, att förändringar i första hand bör bygga på frivillig grund. Om förändring sker mot en arbetstagares vilja och motviljan beror på rädsla för att bli smittad, ska förändringen ske först sedan andra möjligheter uttömts och bara om medarbetaren i fråga eller nära anhörig till medarbetaren inte tillhör någon av riskgrupperna.¹⁵

Karl Pfeifer, före detta chefsjurist vid Arbetsgivarverket, refererar i en intervju den 24 mars 2020 till den omfördelning av resurser som genomfördes under migrationsvågen 2015:

Försvarsmakten ställde då stora resurser till Migrationsverkets förfogande vilket föll ut positivt då arbetstagarna verkligen visade en villighet att ställa upp. Vi på Arbetsgivarverket tittade på hur mycket man kunde få någon att arbeta för en annan myndighet inom ramen för sin anställning berättar han. – Vi satte ned foten och sa att vår uppfattning var att man kunde arbetsledas att jobba för en helt annan statlig arbetsgivare. Vi informerade facken om att vi gjorde den bedömningen och de sa varken emot eller höll med. Men efteråt

¹⁵ Arbetsgivarverket, *Chefsjurist Hedda Mann: Tre sätt att snabbt klara kompetensförsörjningen när smittspridning pressar verksamheten*, Arbetsgivarverkets webbplats, publicerat 2020-03-19, hämtat 2020-04-29.

hade vi inga tvister om det, utan folk gjorde lojalt det som de blev ombedda att göra.¹⁶

Enligt Karl Pfeifer var det då frågan om att tänja på regelverket om hur långt man inom ramen för sin anställning kunde tilldelas arbetsuppgifter. Det finns några rättsfall från Arbetsdomstolen gällande enskilda fall vilka de grundade sin tillämpning på gällande tusentals personer.

1.7.2 Bolagsverket lånar ut medarbetare

Bolagsverket planerar att 27 medarbetare från och med april 2020 ska assistera Tillväxtverket i deras uppdrag att hantera arbetsgivares ansökan om bidrag för korttidsarbete. Medarbetarna lånas ut för att förstärka inom både handläggning och telefoni.¹⁷ Bolagsverket med flera myndigheter utför från den 7 april 2020 arbetsuppgifter åt Tillväxtverket.

1.7.3 Skatteverket

Skatteverket styr om resurser för snabbare hantering för företag som drabbas ekonomiskt på grund av coronakrisen. Skatteverket kommer att prioritera om resurser och kompetens för att möta den förväntat stora ökningen av ansökningar om anstånd med betalning från företag som påverkas ekonomiskt av coronapandemin. Även hanteringen av ärenden om ändrad debiterad preliminär skatt gör att de prioriterar om resurser.¹⁸

2. Arbetsledning

2.1 Allmänt om arbetsledningsbeslut¹⁹

Arbetsledningsrätt innebär en rätt för en arbetsgivare att ensidigt bestämma vad en arbetstagare ska arbeta med för uppgifter, var de ska utföras och hur de ska utföras.

¹⁶ Ulf Widlund, *Coronaviruset – historisk utmaning för arbetsrätten*, 2020-03-24, intervju med Karl Pfeifer, Juno Nyheter, Norstedts Juridik.

¹⁷ *Bolagsverket lånar ut medarbetare för att stötta företagare i kristider*, 2020-04-06, se Bolagsverkets webbplats.

¹⁸ Skatteverkets pressmeddelande, 2020-03-20.

¹⁹ Avsnitt 2.1 är i stor utsträckning hämtat från Ahlström, <i>Anställning vid en statlig myndighet.</i>



Förändringar av arbetsuppgifterna inom arbetsskyldigheten kan vara mer eller mindre omfattande. Något enhetligt begrepp för dessa förändringar finns inte. Det finns inte heller någon enhetlig rättslig definition av begreppet omplacering. Ibland används uttrycket omplacering när det handlar om större förändringar inom arbetsskyldigheten. En omplacering utanför ramen för anställningsavtalet som arbetsgivaren genomför ensidigt utan godkännande av arbetstagaren är att jämställa med en uppsägning eller ett avskedande.

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet gäller sedan länge vilket tydliggjordes av Arbetsdomstolen, se AD 1929 nr 29. Målet gällde vilken arbetsskyldighet de anställda vid ett pappersbruk hade. Arbetsdomstolen ansåg att arbetarna var skyldiga att utföra alla arbetsuppgifter som hade ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som föll inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer. Principen har alltsedan domen kallats för 29/29-principen efter domens beteckning.

Till området för arbetsledning hör de frågor där arbetsgivaren enligt gängse arbetsrättsligt synsätt ensam har beslutanderätten. Detta gäller även om det finns restriktioner i beslutanderätten på grund av lag eller kollektivavtal. Oavsett om arbetstagaren är medlem eller inte i en facklig organisation blir hen bunden av det kollektivavtal som gäller dennes arbetsuppgifter.

Det kan gälla frågor om arbetets utformning, fördelningen av arbetet inom en grupp, växling av arbetsuppgifter, planering av arbetslokaler och de yttre arbetsförhållandena i övrigt. Även frågor som exempelvis arbetstidens förläggning, arbetsstudiefrågor, semesterledighet, fördelning av arbetsplatser och tjänsterum, beslut om kontorsutrustning och tilldelning av särskilda uppdrag samt beslutsdelegering hör till området.

Arbetsdomstolen har uttalat att domstolens prövningsrätt kan vara mer omfattande för ett omplaceringsbeslut i det så kallade Bastubadarmålet, se AD 1978 nr 89. Domstolen kan pröva om en förändring av arbetsuppgifterna med hänsyn till de speciella förhållanden som var aktuella kan anses rättsenlig, det vill säga om godtagbara skäl för åtgärden föreligger.

När det gäller arbetsskyldigheten vid en statlig myndighet finns vägledning för tolkning av arbetsskyldigheten i äldre bestämmelser samt i vad som gäller för privata arbetsgivare.²⁰

2.2 Arbetsskyldighetens omfattning²¹

Enligt den allmänna arbetsrätten gäller som sagts ovan den så kallade 29/29-principen. En rad olika omständigheter kan vara av betydelse för tolkning av arbetsskyldigheten:

- hur villkoren i anställningsavtalet formulerats
- de lokala förhållandena
- vilken befattning det handlar om
- omständigheter vid avtalets träffande
- eventuell praxis som föreligger hos arbetsgivaren.

Det är helt naturligt att arbetet får ett förändrat innehåll i takt med de verksamhetsförändringar som sker. Eventuella preciseringar av arbetsuppgifterna som görs när anställningen börjar kan dock begränsa arbetsskyldigheten för arbetstagaren.

Arbetstagaren har åtagit sig att utföra arbete av viss mängd och med viss kvalitet. Arbetsuppgifterna ska utföras på ett tillfredsställande och godtagbart sätt. Anställningsavtalet kan beskrivas som en ram inom vilken parterna har åtaganden gentemot varandra. Inom anställningsavtalets ram finns även anställnings- och arbetsvillkor för arbetet. Hur långt arbetsskyldigheten sträcker sig i rättslig mening kan vara svårt att precisera. För det dagliga arbetet är det oftast självklart vad som gäller.

När inte de enskilda anställningsavtalen kan ge tillräcklig information om arbetsskyldigheten blir nästa fråga om det framgår något om arbetsskyldigheten av gällande kollektivavtal. När det gäller anställda inom staten är de centrala kollektivavtalen mestadels likalydande och arbetstagare inom staten har utifrån kollektivavtalen en mycket vidsträckt arbetsskyldighet.

Om inte annat har uttryckligen avtalats anses en arbetsgivare ha en långtgående rätt att ensidigt besluta om förändringar av arbetet. Detta

²⁰ Se mer om vad som gäller för anställningar vid statliga myndigheter i avsnitt 4.6, *Anställning vid en statlig myndighet – Anställningsbeslut och arbetsledningsbeslut*.

²¹ Avsnitt 2.2 är i stor utsträckning hämtat från Ahlström, *Anställning vid en statlig myndighet*.

har prövats i flera domar i Arbetsdomstolen, se AD 1977 nr 83, AD 1982 nr 29, AD 1982 nr 112, AD 1983 nr 156, AD 1985 nr 6, AD 1986 nr 28, AD 1986 nr 83 samt AD 1996 nr 63.

Vid placering på ett nytt arbete som innebär att andra kollektivavtalsbestämmelser än de som arbetstagaren tidigare har omfattats av blir gällande, kan arbetsledningsbeslutet bli att betrakta som en ny anställning. Arbetsdomstolen har exempelvis ansett att en ambulansförare inte hade arbetsskyldighet för arbete som vaktmästare. För de båda arbetena gällde två olika kollektivavtal. Det var enligt Arbetsdomstolen av väsentlig betydelse att det gällde olika kollektivavtal för de olika arbetsuppgifterna, se AD 1991 nr 114.

Att en arbetstagare förflyttas organisatoriskt men behåller sina arbetsuppgifter innebär som huvudregel att det sker inom arbetsskyldigheten, så länge det inte är alltför långt geografiskt avstånd. Att en arbetstagare får en ny person som chef i den nya placeringen spelar inte någon roll för arbetsskyldigheten.

Även arbetstiden är en del av anställningsavtalet. Om en arbetstagare är anställd på heltid kan inte arbetsgivaren ensidigt ändra det till en deltidanställning och inte heller är det möjligt att ensidigt ändra en anställning på deltid till en heltidsanställning. Om en arbetsgivare vill ändra anställningens omfattning, det vill säga ändra endast en del av anställningen, är det inte heller möjligt att säga upp avtalet till den delen utan hela anställningsavtalet måste då sägas upp, se AD 1985 nr 72.

Frågan om när arbetet ska utföras är också en del av anställningsavtalet. I ett mål prövade Arbetsdomstolen om sjuksköterskor med dagtjänstgöring vid ett sjukhus även var arbetsskyldiga för skiftarbete som innebar nattarbete. Arbetsdomstolen konstaterade att det vid det aktuella sjukhuset fanns en praxis som innebar att om man anställdes för dagtjänstgöring så arbetade man endast dagtid. Deras anställningsavtals ram ansågs därför inte innefatta kontinuerligt skiftarbete, se AD 1979 nr 66.

För tillfälliga förändringar av arbetet har arbetsgivaren en möjlighet att besluta om större förändringar, än vad som skulle vara möjligt för en permanent förändring.

Enligt en allmän rättsgrundsats får inte ett arbetsledningsbeslut vidtas i strid med god sed på arbetsmarknaden. En arbetsgivare är

också skyldig att i första hand försöka uppnå sitt syfte med mindre ingripande åtgärder om detta är möjligt.²²

Arbetsgivaren handlar i strid med god sed på arbetsmarknaden om han fattar diskriminerande eller otillbörliga beslut, handlar utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften eller på ett sätt som är rättsstridigt eller strider mot allmän moral.²³

2.3 Förhandlingar

Arbetsgivare är skyldiga att påkalla förhandling innan beslut om viktigare förändring av verksamheten kan fattas. Skyldigheten gäller i förhållande till arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Detsamma gäller innan arbetsgivaren fattat beslut om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör organisationen enligt 11 § MBL.

För fråga som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, följer en skyldighet enligt 13 § MBL att förhandla enligt 11 och 12 §§ MBL.

För både den primära förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL och den sekundära förhandlingsskyldigheten i 12 § MBL finns möjligheter till undantag som vanligtvis inte blir aktuella. Enligt 11 § andra stycket får en arbetsgivare fatta och verkställa beslut innan denne fullgjort sin förhandlingsskyldighet om det föreligger *synnerliga skäl*. Sådana skäl är hänförliga till vad som är bortom arbetsgivarens kontroll, exempelvis brukar nämnas konsekvenser med anledning av bränder eller vattenskadorna då arbetsgivaren måste agera skyndsamt. För sekundär förhandlingsskyldighet i 12 § MBL gäller undantag om det föreligger *särskilda skäl*, vilket är en något lägre grad än synnerliga skäl i 11 §.

Även om synnerliga eller särskilda skäl föreligger för att arbetsgivaren kan fatta beslut innan en förhandling, ska en förhandling upptas så snart det är möjligt. Det är alltså inte möjligt att låta bli att förhandla för att synnerliga eller särskilda skäl föreligger.

Åtgärder som arbetsgivare vidtar på grund av coronakrisen kan troligen i vissa fall innebära att undantagen i 11 och 12 §§ blir aktuella. Samtidigt pågår det inte hela tiden en omedelbar krishantering varför

²² Mia Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, s. 71–72.

²³ A.a. s. 71.

ordinarie regler om förhandlingar torde gälla. Arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kan komma överens om hur man ska hantera förhandlingsfrågorna i dessa tider.

Gränsen för förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL anges i uttrycket *viktigare förändring*. Typiskt sett gäller det främst permanenta förändringar, sådana som gäller tillsvidare. När det gäller tillfälliga förändringar föreligger ingen primär förhandlingsskyldighet då det i de flesta fall inte kan anses vara en viktigare förändring. Arbetsgivarverket har uttalat följande för statliga myndigheter.

Så länge det rör sig om högst tillfälliga omdispositioner, finns inte någon förhandlingsskyldighet enligt MBL. Blir det däremot fråga om mer långvariga eller stora förändringar är arbetsgivaren förhandlingsskyldig innan beslutet fattas. Det är emellertid bra att föra en kontinuerlig dialog med de lokala arbetstagarorganisationerna om tänkbara scenario och om samverkansformerna före eventuella beslut om viktigare förändring som behöver fattas med kort varsel.²⁴

En omplacering som innebär att arbetstagaren ska arbeta hemma kan om den är varaktig vara en sådan viktigare förändring som ska primärförhandlas innan beslut. Om placeringen hemma är kortvarig, exempelvis för att minska smittspridning av det nya coronaviruset, torde det inte finnas någon primär förhandlingsskyldighet. Arbetsgivarverket har uttalat att detta gäller även när arbetsgivaren vid en statlig myndighet beslutar att arbetstagaren ska arbeta hemifrån.

Arbetsgivarverket förespråkar likväl att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kommunicerar inför eller strax efter ett sådant beslut, både i enskilda fall och om det omfattar större grupper.²⁵

Eventuellt kan det finnas reglering i förhandlingsordningar om vad som kan gälla i krissituationer. Exempelvis finns sådana bestämmelser i Krislägesavtalet, se avsnitt 1.3.

²⁴ *Frågor och svar om coronaviruset / Arbetsskyldighet och hedarbetet*, Arbetsgivarverkets webbplats, hämtat 2020-04-29.

²⁵ *Frågor och svar om coronaviruset / Arbetsskyldighet och hedarbetet*, Arbetsgivarverkets webbplats, hämtat 2020-04-29.

2.4 Kristider

2.4.1 Allmänt

En arbetsgivare kan tillfälligt arbetsleda en anställd till arbetsuppgifter som i och för sig inte är inom dennes anställningsavtals ram. Hur tillfälliga och hur långt från ordinarie arbetsuppgifter det kan ske är inte möjligt att svara exakt på. Ofta är det att rekommendera att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om tillfälliga förändringar av arbetsuppgifter, inte enbart av juridiska skäl utan av personalpolitiska skäl. Att sträva efter dialog och samarbete i stället för ensidiga beslut är ofta önskvärt, särskilt i en sådan här situation.

När det gäller var gränsen går för arbetsgivarens ensidiga möjlighet att arbetsleda är det rimligt att tolka arbetskyldigheten mer vidsträckt under en kortare period under pressat läge. Exempelvis har Arbetsgivarverket uttalat detta när det gäller statliga myndigheter då det inte innebär att anställningen förändras i grunden.²⁶

2.4.2 Arbeta hemma

För att minska smittspridningen har Folkhälsomyndigheten uppmanat alla som kan arbeta hemma att göra det. Företag och myndigheter har i stor utsträckning följt denna uppmaning. En arbetsgivare kan ensidigt inom ramen för arbetstagarens arbetskyldighet arbetsleda arbetstagaren att utföra sitt arbete på en annan plats. Frågan är om det kan anses gälla arbetstagarens bostad. I rådande situation har sannolikt de flesta som arbetar hemifrån medverkat frivilligt till detta. Arbetsgivarverket, arbetsgivarorganisationen för statliga myndigheter, har uttalat att arbetstagare så långt det är möjligt ska försöka komma överens med arbetstagare om att utföra arbete hemifrån.²⁷

Arbetsgivarverket har uttalat följande angående skillnaden på distansarbete och att arbeta hemifrån:

Det är Arbetsgivarverkets uppfattning att arbete hemifrån, under rådande omständigheter, inte är att betrakta som distansarbete. Även om arbete hemifrån kan komma att pågå över tid, får situationen ändå anses som övergående. Arbetstagaren kanske i och för sig inte motsätter sig att arbeta hemifrån, men det är likväl arbetsgivaren som med utgångspunkt i Folkhälso-

²⁶ *Chefsjurist Hedda Mann: Tre sätt att snabbt klara kompetensförsörjningen när smittspridning pressar verksamheten*, Arbetsgivarverkets webbplats, 2020-03-19.

²⁷ Arbetsgivarverket, *Frågor och svar om coronaviruset*, hämtat 2020-04-29 från verkets webbplats.

myndighetens föreskrift avgör om arbetstagarna ska utföra arbetet hemifrån. Det är alltså inte fråga om en sådan frivillig överenskommelse som distansarbete förutsätter.²⁸

2.5 Tvister

Om arbetsgivaren och den anställde har olika uppfattningar om den anställdes arbetskyldighet kan den anställdes fackliga organisation lämna ett så kallat tolkningsföretråde enligt 34 § MBL. Detta förutsätter att det är fråga om en tvist om arbetskyldigheten. Det är inte den anställde själv som har tolkningsföretråde utan dennes fackliga organisation, under förutsättning att organisationen är bunden av samma kollektivavtal som arbetsgivaren.

Om den fackliga organisationen lämnar tolkningsföretråde så gäller organisationens mening som huvudregel tills dess att tvisten slutligen har prövats eller parterna kommer överens. Tolkningsföreträdet innebär att den anställde inte är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som den fackliga organisationen anser inte omfattas av arbetstagarens arbetskyldighet.

Om det enligt arbetsgivarens mening föreligger synnerliga skäl mot att det omtvistade arbetet uppskjuts får arbetsgivaren kräva att arbetet utförs även om en facklig organisation har en annan mening och arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Arbetsgivaren måste då omedelbart begära förhandling i tvisten om en prövning av detta ska ske, se 34 § andra och tredje styckena MBL.

Den anställde som fått förändrade arbetsuppgifter kan under vissa förutsättningar få åtgärden rättsligt prövad. En förutsättning är att arbetsgivarens anledning till åtgärden är hänförlig till den anställde personligen och att åtgärden har fått särskilt ingripande verkningar för denne. Som särskilt ingripande verkningar kan anses en lägre lön eller sämre anställningsvillkor.

En person som är missnöjd med att någon annan anställd har fått förändrade arbetsuppgifter genom ett arbetsledningsbeslut, kan inte generellt sett få någon rättslig prövning av ett sådant arbetsledningsbeslut. Situationen kan dock vara sådan att den som är missnöjd anser att arbetsgivaren har diskriminerat hen genom arbetsledningsbeslutet och då kan en tvist drivas med stöd av diskrimineringslagen eller någon

²⁸ Arbetsgivarverket, *Frågor och svar om coronaviruset*, hämtat 2020-04-29 från verkets webbplats.

annan av ledighetslagarna till exempel semesterlagen eller föräldradighetslagen.

3. Kommentarer

3.1 Konsekvenser av smittskyddslagens krav

Smittskyddslagens krav på verksamheter och enskilda påverkar också arbetsgivare och sannolikt möjligheten till arbetsledning. För några gäller en utökad rätt för arbetsgivare att arbetsleda med stöd i kollektivavtal, se Krislägesavtalet inom kommuner och regioner avsnitt 1.3.

Arbetsgivares åtgärder i rådande krissituation måste ses mot bakgrund av reglerna i smittskyddslagen om att begränsa smitta. Även enskilda har ett ansvar för att begränsa smittan enligt smittskyddslagen. Detta påverkar parterna i ett anställningsavtal. Både arbetsgivare och arbetstagare har således ett ansvar för att begränsa smitta. Arbetsledning utifrån syfte att begränsa smitta får anses rimligt. Men hur långt kan den sträcka sig?

Arbetsledningsbeslut i syfte att minska smittspridning följer således föreskrifter om smittskydd och får anses vara i gott syfte och inte stå i strid med god sed på arbetsmarknaden. Sådana beslut som inte direkt har med minskning av smittspridning att göra men är en direkt följd borde rimligen också anses godtagbara.

I många fall verkar det i dag föreligga en frivillighet till förändringar från arbetstagarens sida. I sådana fall är det mindre intressant om det är ett arbetsledningsbeslut då det i annat fall föreligger en tillfälligt omreglerad anställning eftersom arbetsgivare och arbetstagare då är överens. För anställda inom staten kan det dock ha en betydelse då beslut om anställning är överklagbart. Inom staten är det därför av betydelse om det är ett arbetsledningsbeslut eller om det är en ny anställning.²⁹

3.2 Överenskommelse om tolkning av lag

Hur en lag ska tolkas avgörs ytterst av domstol. Men det kan förstås ha betydelse hur parterna har uppfattat situationen och bedömt rättsläget. Exempelvis när det gäller frågan om läkarvårdsersättning och ersättning till fysioterapeuter i privat verksamhet torde någon tvist om detta inte ske då arbetsmarknadens parter är överens om tolkningen. En enskild

²⁹ Se 21 § anställningsförordningen (1994:373) och Ahlström, *Anställning vid en statlig myndighet*.

arbetstagare skulle hypotetiskt kunna ha en annan uppfattning vilket i sin tur skulle kunna leda till en rättslig tvist, men även då torde det ha betydelse hur kollektivavtalsparterna har tolkat bestämmelserna. Dessutom förutsätts att personerna medverkar frivilligt till förändringen.

En gemensam tolkning kan vara ett bra sätt att hantera situationen för att lösa en resursbrist som här inom sjukvården. Dessutom öppnar det upp möjligheter för personer till försörjning under en period när deras verksamhet har fått färre patienter. Det utjämnar personalbehovet och möjliggör en fördelning som är bättre för flera personer och stödjer ett starkt samhällsintresse.

3.3 Offentlighet och sekretess

Det förtjänar att påminnas om att bestämmelser om offentlighet och sekretess inte har ändrats på grund av situationen. När mycket sker snabbt är det viktigt att någon tänker på hur man hanterar uppgifter och handlingar. Många är säkert försiktiga med att lämna ut uppgifter men kunskapen om att man skapar allmänna handlingar genom exempelvis e-post kanske inte är så känt. E-post som skickas till en myndighet blir en inkommen handling och innehållet i mejlet kan lämnas ut om så begärs, om inte regler om sekretess hindrar det. Detta innebär att man bör tänka på hur man kommunicerar så att det inte skapas allmänna handlingar med innehåll som blir offentligt.

3.4 Utvärdering senare

En krissituation som vi nu befinner oss i på grund av konsekvenser av det nya coronaviruset betyder att vi behöver ställa om verksamhet i företag och myndigheter samtidigt som vi som individer behöver förändra vårt beteende. När det dessutom sker så många och snabba förändringar är det svårt att veta vad som kan gälla om en månad när denna text trycks. Denna text är uppdaterad per den 29 april 2020.

När tolkningar och överenskommelser sker mellan arbetsgivare och facklig organisation är sannolikheten inte så stor för att tvister uppstår senare. Vi försöker alla göra så gott vi kan. Att bygga på frivillighet är också ett sätt att inte ställa frågor om arbetsledning på sin spets. Samarbete och konstruktiva dialoger verkar vara en framgångsfaktor för att gemensamt lösa problem. När krisen är över får en utvärdering göras. Då får vi se vad vi kan lära oss av det som skett. Vad behöver vi göra för att vara bättre förberedda nästa gång?

Om viktiga principfrågor blir synliga kan det vara något att hantera när krisen är över. Det kan då handla om att lösa frågorna i kollektivavtal eller författning.

3.5 Slutord

Arbetsledningsbeslut har utvecklats under lång tid och de används nu i en extraordinär situation. Det är svårt att i alla lägen svara på vad som gäller eftersom ingen av oss har varit med om någon liknande situation. Det är lovvärt att arbetsmarknadens parter medverkar för att möjliggöra åtgärder under rådande krissituation. Det är fantastiskt hur många arbetstagare som ställer upp och frivilligt medverkar till att lösa en omfördelning av resurser för att rädda liv och hälsa. Som många har sagt i denna tid: Tillsammans ska vi klara det!

Referenser

- Kristina Ahlström, – Anställning vid en statlig myndighet – Anställningsbeslut och arbetsledningsbeslut, Norstedts Juridik, uppl. 2, 2018.
- Arbetsledningsbeslut vid bemanning av statliga myndigheter, Karnov Group, Ny Juridik 2:18, s. 65–88.
 - Kollektivavtal – Formalia, giltighet och tolkning, Norstedts Juridik, 2013.
 - Offentlighet inom personalområdet – Offentlighetsprincipen och grunderna för handläggning av ärenden, Ahlströms Förlag, 2020.
- Ulf Widlund, Coronaviruset – historisk utmaning för arbetsrätten, 2020-03-24, intervju av Karl Pfeifer, Juno Nyheter, Norstedts Juridik.
- Mia Rönmar, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet – En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförlaget i Lund, 2004.